



COMUNE DI CERES

- Città Metropolitana di Torino -

C.A.P. 10070 - Tel. 0123.53316 - Fax 0123.53501 - www.comune.ceres.to.it
Codice Fiscale 83000610010 - Partita IVA 04393920014

SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE	Comune di Ceres
Indirizzo	P.za Municipio 12
Codice Fiscale/Partita IVA	83000610010
Codice Istat	001072
Codice IPA	c_c497
Sindaco	Davide Eboli
N. dipendenti al 31.12.2024	6
N. abitanti al 31.12.2024	991
Telefono	012353316
Sito internet	https://www.comune.ceres.to.it
Email	anagrafe@comune.ceres.to.it
PEC	comune.ceres@pec.comune.ceres.to.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

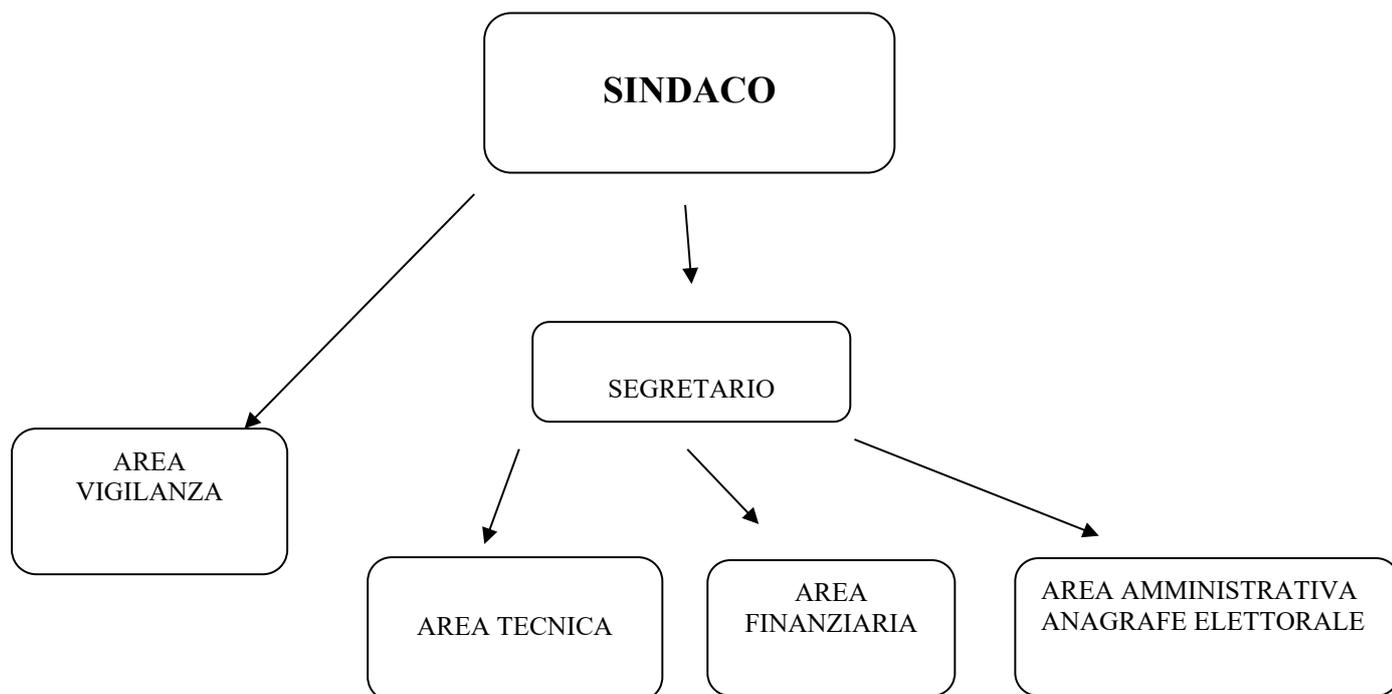
2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”

Si confermano i contenuti approvati nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza per il periodo 2024/26, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.9 del 31.01.2024, stante l'assenza, nel periodo intermedio, del verificarsi di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, come emerge altresì dalla Relazione annuale sulla corruzione redatta dal Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza, nella persona del Segretario comunale

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

Organigramma



Modello di rappresentazioni profili di ruolo:

Unità Organizzativa – Profilo di ruolo	Tecnica	Economico Finanziaria	Vigilanza	Anagrafe stato civile	Elettorale
N. Posizione organizzativa		1	1		
N. Istruttori amministrativi/tecnici	1 in convenzione con il comune di Groscavallo	---	---	1	1
N. Operatori esperti	2	---	---		
Art. 1, c. 557, L.311/2004	----	---	---		

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile, è consentito laddove eventi climatici o imprevisti rendano oggettivamente impossibile il lavoro in presenza, dotandosi di idonee apparecchiature tecnologiche.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente – 2024 –

Categoria	Nr.	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	0	0	0
Area Istruttori (ex categoria C)	4	4	1 dipendente di altra amministrazione in convenzione
Area degli operatori esperti (ex categoria B)	2	2	=
Area degli operatori (ex categoria A)			
TOTALE	6	6	1

Distribuzione del personale all'interno delle Aree:

AREA AMMINISTRATIVA ANAGRAFE ELETTORALE

Servizio Segreteria, Protocollo, Anagrafe, Stato civile, Elettorale, Servizi Sociali, Biblioteca,
- n. 2 dipendenti Istruttori amministrativi in posizione C5 e C4 a tempo indeterminato

AREA TECNICA

Pianificazione e attuazione urbanistica, gestione attività edilizia privata, Lavori ed opere pubbliche, Manutenzione Patrimonio ed Immobili Comunali, valorizzazione del patrimonio comunale ed ambientale

- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C1 in convenzione con il comune di Groscavallo a 14 ore settimanali

- n. 2 operatori esperti B3 e B4 a tempo pieno e indeterminato

AREA FINANZIARIA

- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C2 a tempo pieno indeterminato in convenzione con l'Unione Montana Alpi Graie a 18 ore settimanali, titolare di posizione organizzativa

AREA VIGILANZA

- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C5 a tempo pieno indeterminato, titolare di posizione organizzativa

Capacità assunzionale

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)

% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)
IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".
E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?
IN CASO LA RISPOSTA sia "NO" ALLA RIGA 87, QUALE È LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio) NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni
Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate

€ 165.473,29				
2020	2021	2022	2023	2024
23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
38.058,86 €	47.987,25 €	54.606,19 €	56.260,92 €	57.915,65 €
245.683,09 €	255.611,48 €	262.230,42 €	263.885,15 €	265.539,88 €
SI	SI	SI	SI	SI
/	/	/	/	/

UTILIZZABILI IN ALTERNATIVA ALLE SOMME SCRITTE SOPRA come da ultimo precisato dal parere della Ragioneria Generale dello Stato fornito al Comune di Roma prot. N. 12454 del 15/01/2021

38.058,86

Valore soglia spese di personale			
abitanti	valore soglia	Comune (INSERIRE UNA "X" sulla soglia di abitanti dell'Ente AL	valore di riferimento

		31.12.20 19)	
<1000	29,50%		
tra 1.000 e 1.999	28,60%	x	28,60%
tra 2.000 e 2.999	27,60%		
tra 3.000 e 4.999	27,20%		
tra 5.000 e 9.999	26,90%		
tra 10.000 e 59.999	27,00%		
tra 60.000 e 249.999	27,60%		
tra 250.000 e 1.499.999	28,80%		
oltre 1.500.000	25,30%		
% da applicare			28,60%

21

b) Stima del trend delle cessazioni, sulla base a esempio dei pensionamenti.

Nessuna modifica

c) Stima dell'evoluzione dei bisogni.

Nessuna modifica Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:

- a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree → Nessuna modifica
- b) Modifica del personale in termini di livello / inquadramento → Nessuna modifica
- c) Strategia di copertura del fabbisogno → Nessuna modifica

Formazione del personale:

Tutto il personale sarà coinvolto in processi formativi in materia di sicurezza del lavoro, PTPCT, e in generale in relazione alle specificità dell'area di competenza, anche mediante acquisizione di moduli di formazione on-line

2.4 Il PNRR e i Contratti Pubblici	<p>Tenuto conto del quadro normativo descritto l'ANAC ha fornito le seguenti precisazioni circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'Aggiornamento 2023:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR; 2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme
---	--

transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);

3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023,

4. con l'eccezione degli istituti non regolati dal D.L. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023;

5. si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

2.4.2 Profili di prevenzione e nuovo Codice Tenuto conto del quadro normativo di riferimento come sinteticamente sopra delineato, i contenuti di cui alla presente Parte ripropongono, sostituendole integralmente, le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, tuttavia con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi, ed eliminazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del D.Lgs. 36/2023 del 1° luglio 2023.

Nella fase di affidamento

-possono essere messi in atto comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;

-è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti;

-è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti;

-può non essere data attuazione alla rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti";

-per quanto riguarda il c.d. "appalto integrato", consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell'impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione;

	<p>-è possibile il rischio di situazioni di conflitto di interessi con particolare riferimento alla figura del RUP e del personale di supporto;</p> <p>- si potrebbe avere un aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a “cascata”, come modalità per distribuire i vantaggi dell’accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. In fase di esecuzione si potrebbero osservare comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore;</p> <p>- è possibile il rischio connesso all’omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l’impresa esecutrice.</p>
<p>NELLA PARTE DELLA FORMAZIONE DOPO IL 3.3</p>	<p>Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025, sulla formazione obbligatoria dei dipendenti pubblici sulla formazione obbligatoria dei dipendenti pubblici:</p> <p>A partire dal 2025, ogni dipendente pubblico dovrà partecipare a corsi di formazione per un totale di 40 ore all’anno. Questo nuovo obbligo mira a responsabilizzare i dirigenti, i quali dovranno assicurarsi che ogni lavoratore riceva la giusta formazione.</p>